آقابابائی، قدسی؛ شعبانی، احمد؛ سیادت، سیدعلی(۱۳۹۷). بررسی رابطۀ بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۸(۲)، ۱۶۰-۱۴۷.

بررسی رابطۀ بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

قدسی آقابابائی[۱]، احمد شعبانی[۲]، سیدعلی سیادت[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۵ DOI:10.22067/riis.v0i0.61149

چکیده

مقدمه: اهمیت شایسته‌سالاری برای پیشبرد اهداف کتابخانه و نقش خلاقیت در توانمندسازی کارکنان بر کسی پوشیده نیست.هدف از این پژوهش بررسی رابطۀ بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۴ بوده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع توصیفی‌همبستگی است. جامعۀ آماری این پژوهش، تمام کتابدارانی است (۱۵۵نفر) که در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ مشغول به‌کار بودند. از این‌بین، ۱۰۲نفر به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شدند. در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامۀ شایسته‌سالاری که محقق‌ساخته و پرسش‌نامۀ خلاقیت که بر اساس پرسش‌نامۀ رندسیپ بود. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی، آزمون تی، آنالیز واریانس یک‌طرفه، ضریب اتا) استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد، خلاقیت با مؤلفه‌های شایسته‌سالاری یعنی مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و نظارت، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی و تصمیم‌گیری رابطۀ مثبت و معناداری دارد ($p\leq$۰/۰۵). یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد، بیشترین مقدار بتا متعلق به مؤلفۀ سازماندهی با ۳۸درصد است. این یافته به‌معنای سهم بیشتر این متغیر در تبیین واریانس متغیر ملاک است و بیشترین تأثیر را بر متغیر خلاقیت دارد. خلاقیت همچنین قادر است، ۳۰درصد از تغییرات مربوط‌به شایسته‌سالاری را پیش بینی نماید.

---

۱. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان. gh.aghababayi@gmail.com

۲. استاد گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان (نوبسنده مسئول). shabania@edu.ui.ac.ir

۳. استاد گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

نتیجه‌گیری: باتوجه به وجود رابطۀ شایسته‌سالاری با خلاقیت ،کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بهتر است،کتابداران تلاش نمایند مهارت های حرفه ای خود را افزایش دهند.همچنین در کتابخانه ها به خلاقیت کتابداران و شیوه های خلاقانه برای ارتقا و اداره بهتر کتابخانه اهمیت بیشتری داده شود.

کلید واژه‌ها: شایسته‌سالاری، خلاقیت، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

مقدمه

همه بر این مهم آگاهی دارند که نیروی انسانی جزء ارزشمندترین منابع سازمان است و به‌عنوان سرمایه‌ای گرانبها و شالودۀ اصلی سازمان محسوب می‌شود. به‌طوری که می‌تواند با تلاش، ایجاد هماهنگی، نظارت و به‌کارگیری سایر اجزای سازمان، اهداف سازمانی را تحقق بخشد و درصورت فراهم‌بودن شرایط، توانایی‌های بالقوۀ خود را به نمایش بگذارد. اهمیت این موضوع، دولت‌ها و سازمان‌ها را به‌سوی نظام شایسته‌سالار رهنمون ساخته است؛ لذا سازمان‌ها تلاش می‌کنند، شایسته‌ترین افراد را شناسایی و برای پیشبرد اهداف خود به‌کار گیرند. آموزش عالی محور توسعه است و کیفیت فرآیند تعلیم و تربیت در یک جامعه تاحدبسیاری به فعالیت‌های مدیران و کارکنان آموزشی در سطوح متفاوت بستگی دارد که براساس صلاحیت‌ها و شرایط احراز پست مناسب انتصاب می‌شوند. به‌همین سبب است که رشد برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها به موازات رشد کتابخانه‌های دانشگاهی انجام می‌گردد. در ادامه برخی از مفاهیم کلیدی در این پژوهش توضیح داده می‌شود.

شایسته‌سالاری: به‌لحاظ مفهوم‌شناسی، اصطلاح شایسته‌سالاری[1] یا «مریتوکراسی» ترکیبی از واژۀ لاتین «مریت»[2] به‌معنای استحقاق، لیاقت و شایستگی و واژۀ یونان باستان «کراسی»[3] به‌معنای طرفدار و هواخواه است (Hauser, 2002). ویلتز[4] بیان می کند اصطلاح شایسته‌سالاری را اولین‌بار «مایکل یانگ»[5] جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ به‌کار برد. او در کتاب خود تحت عنوان «*در طلوع شایسته سالاری*»[6] عنوان می‌کند، شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری نخبگان[7] را مهیا می‌سازد و موقعیت اجتماعی افراد در آینده ترکیبی از بهرۀ هوشی و تلاش و کوشش فراوان آنان است (Willetts, 2006). شایسته‌سالاری بنابه تعریف وی حکومت کسانی است که شایستۀ این‌کار تلقی می‌شوند. همچنین شایسته‌سالاری سیستمی است که نقش اجتماعی افراد را براساس توانایی آنها، بدون لحاظ هر مزیت دیگری از قبیل ثروت، طبقۀ اجتماعی، نژاد، اصل و نسب واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ، شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است (سیادت، هویدا و بابادی،

1. Meritocracy
2. Merit
3. Cracy
4. Willetts
5. Michael Young
6. In the rise of meritocracy
7. Elitism

۱۳۸۸). پریش (Parrish, 2006) شایسته‌سالاری را سیستمی می‌داند برای اعطا یا تخصیص منابع کمیاب برای افرادی که بیشتر سزاوار آنها هستند. تأکید شایسته‌سالاری بر تعهد نظام اجتماعی برای اطمینان از فرصت‌های برابر و تخصیص پاداش براساس شایستگی‌های فردی است و همچنین در برگیرندهٔ باورهای مساوات‌طلبانه، برابری فرصت، نابرابری پاداش همراه با انسان دوستی است (Garsia, 2001). مهمترین هدفی که در شایسته‌سالاری دنبال می‌شود، شناسایی خلاقیت‌ها و استعدادهای نهان افراد و بسترسازی برای پرورش این استعدادها است که برای تحقق اهداف سازمان تلاش می‌کنند (بیاتی، ۱۳۹۴).

در حال حاضر، مهمترین رقابت در سازمان‌ها یافتن افراد لایق و شایسته است. نظام شایسته‌سالاری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به اهداف خود نائل آیند؛ چراکه مستقرنبودن مناسب افراد در هر رده‌ای از جایگاه‌های سازمانی ممکن است بر عملکرد سازمان اثرات منفی به‌جا گذارد. کتابخانه‌ها همواره باید گام‌به‌گام با جامعه و تغییرات و تحولات آن پیش روند و به طرق مختلف سعی در جذب کارکنان شایسته و خلاق نماید. کتابخانهٔ دانشگاهی با داشتن کتابدارانی که بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌های شغلی انتخاب شده‌اند و خلاقیت دارند، می‌توانند کتابخانه را به‌کانونی برای کمک‌به آموزش و پژوهش در دانشگاه تبدیل کنند. همچنین کتابداران دانشگاهی خلاق، با استفاده از شایستگی‌های خود می‌توانند برای مسائل و مشکلات راه‌حل‌های گوناگون پیدا کنند. آنها با سرزندگی، کنجکاوی و انعطاف‌پذیری در پویایی، پیشرفت و نوشدن کتابخانه‌های دانشگاهی نقش به‌سزایی برعهده داشته باشند. این عمل، دانشگاه‌ها را در محیط رقابتی امروز حفظ می‌کند و جایگاه علمی آنها را ارتقا می‌دهد. براین‌پایه، تحقیق حاضر رابطهٔ بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت را بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی و مطالعه می‌کند.

کتابخانه‌ای کارآمد است که کتابداران و کارمندان آن براساس شایستگی و مهارت‌های حرفه‌ای بسیار انتخاب شوند و باتوجه‌به همین ویژگی‌ها در جایگاه مناسب قرار گیرند. در این مقاله، مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، کنترل و نظارت، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی و تصمیم‌گیری بررسی می‌شود.

الف. برنامه‌ریزی:[1] تهیه، توزیع و تخصیص عوامل و وسایل محدود برای رسیدن به هدف‌های مطلوب در حداقل زمان با حداقل هزینه ممکن (آیت‌الهی، ۱۳۷۷: ۱۴).

ب. سازماندهی:[2] فرایند نظم و ترتیب‌بخشیدن به‌کار، فعالیت و تقسیم و تکلیف آن به افراد به‌منظور انجام کار و تحقق هدف‌های سازمانی (علاقه‌بند، ۱۳۸۲: ۴۹).

پ. رهبری: [1]هنر یا علم نفوذ در اشخاص که با میل و خواستهٔ خود در جهت حصول بـه هدف‌های تعیین‌شده گام بردارد (ایمانی، اسماعیل‌تبار و آذرخش، ۱۳۸۵ : ۱۲۷).

---

1. Planning
2. Organized

ت. کنترل و نظارت: [2] ارزیابی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ها از زمان اجرای آنها و اقدامات لازم برای جلوگیری از انحراف عملیات نسبت به هدف‌های برنامه و تصحیح انحرافات احتمالی به‌وجود آمده (جاسبی، ۱۳۹۴: ۲۴۲).

ث. نقش‌های ارتباطی: [3] انتقال و تبادل اطلاعات، معانی و مفاهیم و احساس‌ها بین افراد در سازمان با واسطه یا بی‌واسطه (الوانی، ۱۳۸۵: ۱۶۸).

ج. تصمیم‌گیری: [4] فرایندی که از طریق آن راه‌حل مسئلهٔ معینی انتخاب شود (احمدی، ۱۳۸۶).

خلاقیت: خلاقیت در زمینه‌های گوناگون عناوین مختلفی دارد. در آموزش و پرورش آن را به‌نام «نوآوری»، در کسب‌وکار «کارآفرینی»، در ریاضیات گاهی با «حل مسئله» و در موسیقی با «عملکرد یا ترکیب» برابر می‌شود (Gomez, 2007). داندون (Dundon, 2002) بیان می‌کند، هرکسی توانایی خلاقیت دارد. وی خلاقیت را تمرکزبر شناسایی ایده‌های جدیدی می‌داند که آنچه در حال حاضر وجود دارد را بهبود می‌دهد. خلاقیت تعامل میان استعداد، فرایند و محیط زیست است که به‌کمک فرد یا گروهی به‌تولید کالایی محسوس می‌انجامد که جدید و مفید باشد. خلاقیت به چهار عامل فرد، تیم، سازمان و فرهنگ بستگی دارد که مهمترین عامل فرد می باشد (Batey, 2012). خلاقیت فرایند تفکر انسان است که می‌تواند به ایده‌ها و نوآوری‌های جدید منجر شود. این تفکر به انگیزه و پشتکار بالا در طول زمان نیاز دارد (Walton, 2008). بهره‌برداری از استعدادهای خلاق و انرژی همهٔ کارکنان در سطح کتابخانه، به فعالیت مهم مدیریتی نیاز دارد. درواقع، مدیران کتابخانه نمی‌توانند ویژگی‌های شخصیتی کارکنان خود را تغییر دهند؛ بلکه آنها می‌توانند با تغییر سبک مدیریتی، توانایی برای تسهیل فرایند خلاقیت در محیط کار و از جمله در کتابخانه را فراهم سازند (Castiglione, 2008).

در چنین شرایطی رشتهٔ کتابداری و علم اطلاعات یکی از نزدیک‌ترین رشته‌های آموزشی در سطح دانشگاهی است تا تفکر خلاق و تفکر انتقادی را در موضوع آموزش، محورِ کار خویش قرار دهد. آموزش تفکر خلاق با انعطاف‌پذیری و نوآوری حل مسائل را آسان می‌سازد و با گسست باورهای علمی کهن و رویکردی تازه به ایده‌های نو امکان ایجاد تبادل اطلاعات بین اندیشه‌های بکر و محیط سنتی را فراهم می‌سازد (جهانی و یزدانخواه‌کناری،۱۳۹۳). در ادامه، فرضیه‌های پژوهش مطرح می‌شود:

۱. بین مؤلفهٔ برنامه‌ریزی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۲. بین مؤلفهٔ سازماندهی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۳. بین مؤلفهٔ رهبری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

---

1. Leadership
2. Control and monitoring
3. Communication
4. Decision making

۴. بین مؤلفهٔ کنترل و نظارت و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۵. بین مؤلفهٔ نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۶. بین مؤلفهٔ نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

۷. بین مؤلفهٔ تصمیم‌گیری و خلاقیت بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

پیشینهٔ پژوهش

تاکنون، در رابطه با شایسته‌سالاری و خلاقیت در داخل و خارج ایران با درنظرگرفتن دو مؤلفه در کنار یکدیگر پژوهشی انجام نشده است؛ لیکن در اینجا به تحقیقاتی پرداخته می‌شود که تاکنون در خصوص شایسته‌سالاری و خلاقیت در داخل و خارج ایران به‌صورت جداگانه انجام گرفته شده است.

پژوهش حسنی، شیخ‌اسماعیلی و مقصودی (۱۳۹۲) براساس معیارهای مدیریتی انتخاب مدیران و کارکنان شایسته یعنی وظایف مدیریتی، نقش‌های مدیریتی و مهارت‌های مدیریتی تدوین شد. نتایج پؤوهش آنها حاکی از آن است که میانگین ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری یعنی وظایف برنامه‌ریزی، وظایف سازماندهی، نقش‌های ارتباطی، نقش‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های فنی بین اعضای دانشگاه تفاوت معناداری دارد. همچنین مدیران عالی دانشگاه در نقشی که در رابطه با کارکنان خود داشتند، به‌عنوان مقام تشریفاتی و رهبر واحد سازمانی به شمار می‌آیند و در نتیجه می‌بایست با زیردستان، همکاران و همتایان خود در سازمان رابطهٔ متقابل برقرار کنند، توانایی‌های ارتباط گفتاری، شنود مؤثر، توانایی نگارش شفاف و ساختارمند را تقویت کنند و مسیرهای ارتباطی خود را با کارکنان گسترش دهند.

پورسلطانی‌زرندی و ایرجی‌نقندر (۱۳۹۲) در مقاله‌ای تحت عنوان «ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان ادارهٔ کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد» دریافتند سازماندهی در کارکنان باعث تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری و حل بهتر مسائل با کمک خلاقیت می‌شود. سرفرازی، سپهرنیا و کاوسی (۱۳۸۵) تحقیقی تحت عنوان «تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران» را روی جامعهٔ آماری که مدیران در سه سطح ارشد، میانی و عملیاتی در استانداری‌های استان فارس، کهکیلویه و بویر احمد انجام دادند. آنها نشان دادند که مدیران باید با تحقیق و بررسی، خلاقیت و ابداع را افزایش دهند و از این طریق تصمیمات بهتری اتخاذ کنند. آنها

دریافتند، هرچه مدیران خلاق و ریسک‌پذیرتر باشند، تصمیمات بهتر و پویاتری اتخاذ می‌کنند و هرچه خلاق‌تر باشند، تصمیم‌گیری آنها بهتر و سریع‌تر خواهد بود. جامعهٔ آماری این پژوهش را است.

نیر و جوکار (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان «رابطهٔ بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز» انجام دادند. جامعهٔ مطالعه‌شده در این پژوهش با ۱۲۰نفر از کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی و آزاد شهر شیراز بود. یافته‌ها نشان داد که بین نمرهٔ مؤلفهٔ افراد و فرهنگ در مدیریت دانش کتابداران با خلاقیت آنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این درحالی است که بین مؤلفه‌های فناوری و فرایند با خلاقیت کتابداران ارتباط معناداری وجود نداشت و جنسیت، سابقهٔ خدمت و میزان تحصیلات تأثیر معناداری بر خلاقیت کتابداران ندارد. رضایی‌صوفی، کوثری‌پور، خسروی‌راد و زارع‌فخریان (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «رابطهٔ مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان» انجام دادند. نتایج نشان داد بین چرخهٔ بهره‌وری زمان با برنامه‌ریزی و خلاقیت ارتباط وجود دارد. برنامه‌ریزی‌های کاری و امور شخصی نقشی مؤثر در تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت ایفا می‌کنند.

زامپتاکیس، بورانتا و موستاکیس (Zampetakis, Bouranta & Moustakis) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطهٔ بین خلاقیت فردی و مدیریت زمان» نشان دادند که برنامه‌ریزی جنبهٔ حیاتی از فرایندهای خلاق است. به‌طور نظری، خلاقیت و مدیریت زمان را می‌توان مرتبط دانست. به طوری که افراد خلاق برای کارهای روزانهٔ خود برنامه‌ریزی می‌کنند و اولویت‌هایی را در برنامه ریزی های خود در نظر می‌گیرند و از این طریق احساس تسلط بیشتری بر زمان دارند. صمد (Samad. 2012) در تحقیقی با عنوان «تأثیر نوآوری و رهبری بر عملکرد سازمانی» نشان داد که رهبری تحول‌گرا و نوآوری، نفوذ درخوردتوجهی در عملکرد سازمانی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که جنبهٔ کاریزمای رهبری تحول‌گرا و نوآوری در محصول یا خدمات به‌عنوان عامل مهم در ظهور عملکرد بهتر سازمان است. موسلدیلی، توران و اردیل (Muceldili, Turan & Erdil, 2013) در پژوهشی با نام «تأثیر رهبری صحیح بر خلاقیت و نوآوری» بیان نمودند که رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت پیروان در سطح فردی و بر نوآوری در سطح سازمانی تأثیر می‌گذارد. آنها همچنین مطرح کردند که رهبر متعادل در خلاقیت کارکنان از طریق ایجاد انگیزش، توانمندسازی روان‌شناختی و خود آگاهی تأثیر مثبت خواهد داشت.

با بررسی پژوهش‌ها در این زمینه روشن شد که انتخاب افراد در کتابخانه‌ها بر اساس شایستگی و درنظرگرفتن اصل شایسته‌سالاری و تفکر خلاق به‌خصوص در کتابداران و مدیر کتابخانه می‌تواند در حل مسائل و مشکلات کتابخانه‌ها و چالش‌های پیش‌روی آنان مؤثر باشد و آنها را در تصمیم‌گیری بهتر و حل مسائل کتابخانه کمک کند.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر به‌لحاظ روش توصیفی‌همبستگی است. جامعهٔ آماری این پژوهش تمام کتابدارانی است (۱۵۵نفر) که در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی اصفهان، صنعتی اصفهان و هنر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ مشغول به‌کار بودند. برای تعیین حجم نمونه، در ابتدا برآورد واریانس از طریق فرمول کوکران استخراج شد. با توزیع ۳۰پرسش‌نامه و جمع‌آوری آنها، واریانس به‌دست آمد. سپس تعداد نمونه ۱۰۲نفر مشخص گردید. پرسش‌نامهٔ شایسته‌سالاری محقق‌ساخته است که ۲۷سؤال، در مقیاس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (از خیلی زیاد تا خیلی‌کم) است. پرسش‌نامهٔ خلاقیت رندسیپ (Randsip, 1979) ۲۱سؤال (از خیلی‌زیاد تا خیلی‌کم) است. روایی پرسش‌نامه از طریق روایی محتوایی بررسی شد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامهٔ شایسته سالاری در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ۰/۹۱ و برای پرسش‌نامهٔ خلاقیت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ۰/۸۹ به‌دست آمد. آمار استنباطی در این پژوهش را آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت سنجش ارتباط متغیرهای کمی، آزمون کلموگروف‌اسمیرونوف جهت بررسی نرمال‌بودن داده‌ها و آزمون تحلیل واریانس یک عاملی، آزمون تی‌مستقل جهت بررسی تأثیر چند یا دو عامل بر متغیر و رگرسیون تشکیل داد.

یافته‌ها

فرضیهٔ اول پژوهش: بین مؤلفهٔ برنامه‌ریزی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۱: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ برنامه‌ریزی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
برنامه‌ریزی	۰/۳۴۸	۰/۳۴۸	۰/۱۲۱	۰/۱۱۳	۱/۸۶۲	۱۳/۸۰۶	۰/۰۰۰

براساس داده‌های جدول۱ باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۴۸)، بین مؤلفهٔ برنامه‌ریزی و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، برنامه‌ریزی قادر است که ۱۲درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p ≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ دوم پژوهش: بین مؤلفه سازماندهی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول۲: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ سازماندهی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین‌و اتسون	ضریب f	سطح معناداری
سازماندهی	۰/۴۹۵	۰/۴۹۵	۰/۲۴۵	۰/۲۳۸	۲/۰۳۷	۳۲/۴۶۸	۰/۰۰۰

همان‌طورکه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۴۹۵)، بین مؤلفهٔ سازماندهی و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابط مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، مؤلفهٔ سازماندهی قادر است، ۲۴درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگ‌تر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p ≤ ۰/۰۵ معنادار بوده است، بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ سوم پژوهش: بین مؤلفهٔ رهبری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول۳: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ رهبری

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
رهبری	۰/۳۱۳	۰/۳۱۳	۰/۰۹۸	۰/۸۹	۱/۷۶۶	۱۰/۸۷۷	۰/۰۰۱

براساس جدول ۳، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۱۳) بین مؤلفهٔ رهبری و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، مؤلفهٔ رهبری قادر است ۱۰درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگ‌تر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ چهارم پژوهش: بین مؤلفهٔ کنترل، نظارت و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول٤: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل ضریب رگرسیون و رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ کنترل و نظارت

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین‌و اتسون	ضریب f	سطح معناداری
کنترل و نظارت	۰/۳۴۳	۰/۳۴۳	۰/۱۱۸	۰/۱۰۹	۱/۹۷۸	۱۳/۳۳۳	۰/۰۰۰

در جدول۴، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۴۳)، بین مؤلفهٔ کنترل، نظارت و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابطهٔ مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت مؤلفهٔ کنترل و نظارت قادر است ۱۲درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ

دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ پنجم پژوهش: بین مؤلفه نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول۵: داده‌های ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفه نقش‌های ارتباطی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون	ضریب f	سطح معناداری
نقش‌های ارتباطی	۰/۳۱۵	۰/۳۱۵	۰/۱۰۰	۰/۰۹۱	۱/۹۱۶	۱۱/۰۵۴	۰/۰۰۱

براساس جدول۵، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۱۵)، بین مؤلفهٔ نقش‌های ارتباطی و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، نقش‌های ارتباطی قادر است،۱۰درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ ششم پژوهش: بین مؤلفهٔ نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول٦: داده‌های تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ نقش‌های اطلاعاتی

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین‌واتسون	ضریب f	سطح معناداری
نقش‌های اطلاعاتی	۰/۳۰۸	۰/۳۰۸	۰/۰۹۵	۰/۰۸۶	۱/۸۳۳	۱۰/۰۵۴	۰/۰۰۲

براساس داده‌های جدول ۶، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۰۸) بین مؤلفهٔ نقش‌های اطلاعاتی و خلاقیت در سطح p≤۰/۰۵ رابطهٔ مثبت وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، مؤلفهٔ نقش‌های اطلاعاتی قادر است، ۹/۵درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح p≤۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

فرضیهٔ هفتم پژوهش: بین مؤلفهٔ تصمیم‌گیری و خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول۷: داده‌های تحلیل رگرسیون بر اساس مؤلفهٔ تصمیم‌گیری بر خلاقیت

متغیر	r	ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	دوربین‌واتسون	ضریب f	سطح معناداری
تصمیم گیری	۰/۱۰۶	۰/۱۰۶	۰/۰۱۱	۰/۰۰۱	۱/۷۲۷	۱/۱۳۸	۰/۰۰۴

در جدول ۷، باتوجه‌به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۱۰۶)، بین مؤلفهٔ تصمیم‌گیری و خلاقیت در سطح $p\leq$۰/۰۵ رابطهٔ مثبت وجود دارد. باتوجه‌به ضرایب تعیین به‌دست‌آمده می‌توان گفت، مؤلفهٔ تصمیم‌گیری قادر است، ۲درصد تغییرات متغیر خلاقیت را پیش‌بینی نماید که در بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری شدت همبستگی کمتری دارد. همچنین باتوجه‌به آمارهٔ دوربین‌واتسون که از مقدار استاندارد ۱/۵۰ بزرگتر است و ضریب f مشاهده‌شده در سطح $p\leq$۰/۰۵ معنادار بوده است. بنابراین رگرسیون خطی برآوردشده از کفایت لازم برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه‌به یافته‌های تحقیق برای فرضیهٔ اول در جدول ۱، درصورتی‌که در سطح دانشگاه، خلاقیت کتابداران افزایش یابد و زمینه‌های پیشرفت در آنان تقویت گردد، آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که کتابداران برای فعالیت‌های مختلف در کتابخانه برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشند. موفقیت نهایی و حتی گاهی بقای کتابخانه به‌میزان توانایی کتابداران در برنامه‌ریزی و ایجاد نوآوری و به‌کارگیری فکرهای نو بستگی دارد. همچنین باکمک نیروی خلاق می‌توان برنامه‌ریزی مطلوبی داشت که باعث کاهش هزینه‌ها در کتابخانه، افزایش کیفیت خدمات، افزایش توان رقابتی با سایر مراکز اطلاع‌رسانی و افزایش رضایتمندی مراجعه‌کنندگان به کتابخانه شود. نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر رابطهٔ بین برنامه‌ریزی و خلاقیت مربوط‌به فرضیهٔ اصلی با یافته‌های رضایی‌صوفی و دیگران (۱۳۹۵) و زامپتاکیس، بورانتا و موستاکیس (Zampetakis, Buranta & Moustakis, 2010) همسو است.

از یافته‌های تحقیق برای فرضیهٔ دوم در جدول ۲ می‌توان این‌گونه استنباط کرد، در کتابخانه‌های امروزی، وجود کتابدارانی که به‌منظور تحقق هدف‌های سازمانی، با استفاده از نیروی خلاق درونی خود فرایند نظم و ترتیب‌بخشیدن به کارها و فعالیت‌های کتابخانه و سازماندهی امور را انجام دهند، مزیتی محسوب می‌شود. این مزیت برای کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، مخصوصاً در محیط‌های علمی مانند دانشگاه‌ها اهمیت بسیاری دارد و به احتمال بسیار، کتابخانه‌ها را به‌سمت هدف خود یاری می‌کنند که همان افزایش بازدهی و بهره‌وری این مراکز در دانشگاه‌ها است. نتایج به‌دست‌آمده مبنی بر ارتباط بین سازماندهی و خلاقیت مربوط‌به فرضیهٔ اصلی با یافته‌های پژوهش پورسلطانی‌زرندی و ایرجی‌نقندر (۱۳۹۲) همخوانی دارد که دریافتند سازماندهی در کارکنان باعث تسهیل فرآیندهای تصمیم‌گیری و حل بهتر مسائل باکمک خلاقیت می‌شود.

باتوجه‌به یافته‌های فرضیهٔ سوم در جدول ۳، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که کتابدارانی که قدرت خلاقیت بالاتری دارند، می‌توانند رهبری بهتری را در امور کتابخانه از خود نشان دهند. به‌طوری‌که منجربه ارائهٔ خدمات با کیفیت و رضایت بیشتر مراجعه‌کنندگان را درپی داشته باشد. افراد شایسته و خلاق که با مهارت‌هایی که دارند، در جایگاه شغلی مناسب قرار گرفته‌اند، در مواجه با مشکلات دچار هیجانات کاذب کمتر می‌شوند و در برخورد با مسائل با شیوهٔ منطقی‌تری عمل می‌کنند. کتابداران خلاق، صاحب بینش هستند. در نتیجه احساس رضایت و حس تعلق سازمانی بالاتری خواهند داشت و این‌گونه تمام تلاش و دانش خود را برای دستیابی به اهداف کتابخانه به‌کار خواهند گرفت. نتایج به‌دست‌آمده با فرضیهٔ اصلی و با یافته‌های پژوهش صمد (2012) و موسلدیلی، توران و اردیل (Muceldili et al., 2013) همخوانی دارد که دریافتند رهبری تحول‌گرا و نوآوری، تأثیر درخورتوجهی در عملکرد سازمانی خواهند داشت.

باتوجه‌به یافته‌های فرضیهٔ چهارم در جدول ۴، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که توجه بیشتر به‌خود ارزیابی، افزایش آزادی عمل در کتابخانه‌ها برای کتابداران، تقویت روحیهٔ خودانگیختگی می‌تواند این امر را در کتابخانه‌ها تقویت نماید. خلاقیت و نوآوری لازمه و پیش‌درآمد توسعه و پیشرفت کتابخانه است. دراین‌بین، نقش کتابداران دانشگاهی انکارناپذیر است.

از یافته‌های فرضیهٔ پنجم در جدول ۵ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که افراد خلاق به‌دلیل کنجکاوی درونی که دارند، علاقهٔ بسیاری به انتقال و تبادل اطلاعات، معانی و مفاهیم بین افراد در سازمان با واسطه یا بی‌واسطه دارند. بنابراین با به‌کارگیری و ترویج تفکر خلاق و ایجاد این نوع تفکر در افراد به‌خصوص در میان کتابداران، زمینه‌های رشد و توسعهٔ ایده‌های خلاقانه در کتابخانه‌ها فراهم می‌شود. درچنین سازمانی، همهٔ افراد به اطلاعات موجود در کتابخانه و سازمان مادر دسترسی دارند و بسیاری از مسائل از طریق تبادل نظر بررسی می‌شود.

از یافته‌های فرضیهٔ ششم در جدول ۶ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که کتابداران و افراد شایسته در کتابخانه‌ها باید توان گردآوری، انتشار و به‌کارگیری به‌موقع اطلاعات صحیح مربوط‌به کتابخانه‌ها را داشته باشند. تقویت این مؤلفه، در سطح کتابخانه‌ها مستلزم توجه‌به این فعالیت‌ها است: خلاقیت و نوآوری کتابداران، فراهم‌آوری شرایط جهت طرح ایده‌های نو دربارهٔ مسائل اطلاعاتی، افزایش پذیرش نوآوری در سطح کتابخانه، پیش‌بینی دقیق‌تر نیاز مراجعان، به‌روزرسانی راه‌های کسب اطلاعات روزآمد و روزآمدنمودن اطلاعات کتابداران با کمک فناوری‌های جدید. به‌بیان‌دیگر، تنها حفظ‌کردن و یادگیری اطلاعات تازه و طبقه‌بندی آن، صحیح نیست، کاربران بی‌شماری جهت رفع نیازهای اطلاعاتی خود به کتابخانه‌ها رجوع می‌کنند و کتابداران باید یاری‌رسان کاربران کتابخانه باشند.

از یافته‌های فرضیهٔ هفتم در جدول ۷ می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فردی شایسته است که بتواند با ارائهٔ طرح‌ها و راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود، با موقعیت‌های جدید و کارهای دشوار و چالش‌برانگیز، رویارو شود و تصمیمات مؤثرتری را در بهترین زمان بگیرد. درنهایت این‌کار منجربه بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. در این زمینه، می‌توان گفت که هرکس به‌گونه‌ای با مسئلهٔ تصمیم‌گیری سروکار دارد. کتابخانه‌ها نیز از این قائده مستثنی نیستند. کتابداران در امر تصمیم‌گیری باید احاطهٔ کامل به‌مسئله داشته باشند یا مسئله‌ای را که می‌خواهند دربارهٔ آن تصمیم‌گیری کنند، از جهت تئوری و عملی کاملاً بررسی نمایند. آنها می‌توانند با برگزاری میزگردهای علمی، تخصصی و دعوت از صاحب‌نظران و کارکنان باتجربه‌تر با گرایش و دیدگاه‌های مختلف، مسائل را از جهات مختلف بررسی کرده و اطلاعات مناسب را جمع‌آوری کنند. همچنین آنها می‌توانند به ارزیابی ضعف‌ها و قوت‌ها و دیدگاه‌های موافق و مخالف بپردازند، فعالیت‌های جایگزین را شناسایی کرده و بهترین را انتخاب نمایند و از بین راه‌حل‌های متعدد پیش‌رو، یکی را انتخاب کرده و با تکیه بر دانش و تجربیات خود، تصمیم مناسب را اتخاذ کنند. نتایج به‌دست‌آمده مربوطبه فرضیهٔ اصلی با یافته‌های سرفرازی و همکاران (۱۳۸۵) مبنی بر تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری همخوانی دارد که نشان می‌دهد مدیران نوآور درجامعه سبک تصمیم‌گیری اثربخش دارند. براساس یافته‌های فرضیهٔ اصلی مبنی‌بر ارتباط بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و اینکه نتایج حاکی از تأثیر بالای شایسته‌سالاری بر خلاقیت است به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توصیه می‌شود: کتابخانه با پیشرفت‌های جدید و تحولات دانشگاه همگام باشد و اطلاعات به‌روز و مستند را ارائه نماید؛ با استفاده از خلاقیت‌های خود و نیز تجاربی که از سایر کتابخانه‌ها به‌دست می آورند، به افزایش کارایی و بازدهی کتابخانه کمک کنند؛ به‌هنگام استخدام، به مقولهٔ مهارت‌های شغلی و شایستگی‌های لازم در کتابخانه، به‌عنوان عامل رقابتی سنجیده بیشتر توجه کنند؛ به دوره‌های آموزشی کتابداران توجه کنند و جایگاه مناسب را برای مقولهٔ خلاقیت درنظر بگیرند؛ شرایطی برای ارزیابی عملکرد مناسب و معرفی کارکنان شایسته در محیط کتابخانه فراهم کنند؛ معیارهای شایستگی و شاخص‌های آن را در کتابخانه مشخص کنند. بر اساس یافته‌های فرضیه اصلی مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و اینکه نتایج حاکی از تأثیر بسیار شایسته‌سالاری بر خلاقیت است به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توصیه می‌شود تا ارتباط خود را با استادان دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در دانشگاه گسترش دهند و به‌این‌ترتیب، از پیشنهادهای آنان در جهت ارتقای کیفیت خدمات کتابخانه بهره برند. افزون‌براین، پیشنهاد می‌شود تا پژوهشگران میزان تحقق مؤلفه‌های شایسته‌سالاری و خلاقیت را در کتابخانه‌های دانشگاه‌های مختلف کشور انجام دهند.

منابع

احمدی، مصطفی. (۱۳۸۶). تصمیم‌گیری: رویکردها و تکنیک‌ها. *دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۴(۱)، ۲۹-۹.

الوانی، مهدی. (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

ایمانی، محمدنقی، اسماعیل‌تبار، مهدی و آذرخش، تقی. (۱۳۸۵). مدیریت از آغاز تا پست مدرن. تهران: فرهنگ سبز.

آیت‌اللهی، علیرضا. (۱۳۷۷). اصول برنامه‌ریزی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

بیاتی، علی. (۱۳۹۴). مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری در سازمان پلیس. پایگاه نشر مقالات حقوقی حق گستر. بازیابی شده در ۲۱آبان‌ماه۱۳۹۴ از http://haghgostaran.ir/333_d316c3cb39f21aeb806e9193138b3a34

پورسلطانی‌زرندی، حسین، ایرجی‌نقندر، رامین. (۱۳۹۲). ارتباط بین مدیریت دانش با خلاقیت کارکنان اداره کل تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد. *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۱)، ۷۳-۶۱.

جاسبی، عبدالله. (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت. تهران: حکیم باشی.

جهانی، نسیمه و یزدانخواه‌کناری، قاسم. (۱۳۹۳). بررسی نقش تفکر خلاق در کتابخانه‌ها و حرفۀ کتابداری. *ماهنامه ارتباط علمی*، ۳۳(۱)، بازیابی شده در ۱۱مهر۱۳۹۴ماه از
http:// rayasamin1.irandoc.ac.ir/ejournalIssueId=525

حسنی، کاوه، شیخ‌اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان. (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۶(۲)، ۱۴۰-۱۱۹.

رضایی‌صوفی، مرتضی، کوثری‌پور، محسن، خسروی‌راد، بهاره و زارع‌فخریان، نفیسه. (۱۳۹۵). رابطه مدیریت زمان با تمایل به برنامه‌ریزی و خلاقیت مدیران و کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۴(۴)، ۱۲۴-۱۱۳.

سرفرازی، مهرزاد، سپهرنیا، رزیتا و کاوسی، اسماعیل. (۱۳۸۵). تأثیر خلاقیت بر بهبود تصمیم‌گیری مدیران: مطالعه موردی . *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱(۱)، ۱۵۰-۱۲۷.

سیادت، علی، هویدا، رضا و بابادی، معصومه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۲). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران، روان.

نیر، نجمه و جوکار، عبدالرسول. (۱۳۹۱). رابطی بین مدیریت دانش و خلاقیت در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز. *دو ماهنامه مدیریت اطلاعات سلامت*، ۹(۲)، ۲۲۴-۲۳۲.

Batey, M. (2012). the measurement of creativity: From definitional consensus to the introduction of a new heuristic framework, *Journal* Creativity *Research*, 24(1), 55–65. doi: 10.1080/10400419.2012.649181

Castiglione, J. (2008). Facilitating employee creativity in the library environment, *Library Management*, 29(3) , 159–172. doi: 10.1108/01435120810855296

Dundon, E. (2002). The SEEDS of innovation: Cultivating the synergy that fosters new ideas. New York: AMACOM Press. Retrieved 2September 2015 from https://www.barnesandnoble.com/w/seeds-of-innovation-elaine-dundon/1111622459

Garsia, D. (2001). The percsptions of meritocracy mentor: Assessing beliefs in the association bstween rswards and merit (Master's Thesis). The University of Guelph,Canada. Retrieved 9September 2015 from http://ws,k'ww.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftp04/MQ61894.pdf

Gomez , J. G. (2007). What do we know about creativity? *The Journal of Effective Teaching*, 7(1), 31-43. . Retrieved ۲ May 2015 from https://www.uncw.edu/jet/articles/Vol7_1/Gomez.pdf

Hauser, R.M. (2002). Meritocracy, cognitive ability, and the sources of occupational success. *Department of Sociology Center for Demography and Ecology Press*, 1-83. DOI : 10.1146/annurev.soc.29.010202.100023.

Muceldili, B., Turan, H., Erdil, O. (2013). The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. *Social and Behavioral Sciences*, 99(2), 673–681. doi:10.1016.2013.10.538

Parrish, R. (2006). The measure of meritocracy. *Dollars and Sense: The Magazine of Economic*, ۲۲(1), 1-3. Retrieved 2November2014 from https://www.alternet.org/story/33671

Samad , S. (2012). The influence of innovation and transformational leadership on organizational performance. *Social and Behavioral Sciences*, 57, 486–493. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1215

Walton, G. (2008). Theory, research, and practice in library management 4: Creativity. *Library Management*, 29 (1/2), 125-131. Retrieved 8June2016 from https://dspace.lboro.ac.uk/2134/3236

Willetts, D. (2006). The future of meritocracy. *The Political Quarterly*, 77(1), 237–243. doi:10.1111/j.1467-923X.2006.00800.x

Zampetakis, L. A., Buranta, N. Moustakis, V. (2010). On the relationshipe between individual creativity and time management. *Thinking Skill and creativity*, 5(3), 23-32. doi: 10.1016/j.tsc.2009.12.001